



オフィス・サポートNEWS

第69号 2014年11月

発行責任者
鎌田勝典・鈴木健司

東京事務所 〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926 E-mail info@officesup.com
大阪事務所 〒533-0033大阪府大阪市東淀川区東中島1-17-5ステュディオ新大阪715
TEL 06-6300-7572 FAX 06-6300-7573 E-mail info.osaka@officesup.com
URL http://www.officesup.com

時言

■「たかの友梨ビューティ」のダーティ

「たかの友梨ビューティクリニック」を運営する「不二ビューティ」を相手取り、マタニティ・ハラスメントを受けたり、残業代の未払いがあったとして従業員、元従業員の女性3人が、10月29日、合計2,600万円の慰謝料・未払い残業代などの支払いを求め、東京、仙台の両地裁に提訴した。一方、従業員が加入する労働組合（ブラック企業対策ユニオン）は、高野友梨社長から、組合活動をしていることを理由にハラスメントを受けたとして、宮城県労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。

【長時間労働で切迫早産】

マタハラを受けたとして提訴した20代の女性は、妊娠中につきエステ施術業務から受付業務に移ることを希望したが拒否され、連日午前9時から午後10時半ごろまで12時間以上の勤務が続いた。女性はやむなく休職し、産休に入ったものの、医師から「切迫早産」と診断され2か月間の絶対安静を指示された。同社では、妊娠したら大半が退職となっているという。労働基準法65条3項は「妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければならない」としており、同社の扱いは違法である。

また、①産休に入る時期を法の定め（産前6週間）よりも遅らせたり、退職を迫る、②育児休業の取得についても、「出産から半年ほどでフルタイムの正社員として必ず戻ってこなければならない」と通告する、③産休をとるに当たっては高野院長宛に「お伺い書」や「誓約書」を提出しなければならず、そこには保育園確保などの条件が約束させられる。これらはいずれもマタハラ行為である。



為である。

【違法な労働時間管理】

日常的な働かせ方も異常である。①1ヵ月あたり平均80時間に及ぶ残業、②休憩が取れず昼食やトイレにも行けないこともある、③定休日どおりに休めず、休日出勤への手当てもない、④「誰もとってない」などと説明され、有給休暇を取得できない、⑤残業代の未払い、⑥産休取得の妨害、⑦売り上げ目標に届かないと、商品をカードローンなどで自腹購入させられる、⑧研修費など会社が負担すべき経費が給与から天引きされる、⑨配置転換をしないという約束を無視して前日に不当な異動命令が出される、⑩労使協定書の従業員の署名・押印を、従業員本人に無断で作成するなどである。

【高野友梨氏のコンプライアンス感覚】

高野氏が仙台市の従業員15人や店長らを集めて2時間半にわたって話し続けた内容を録音したユニオンが公開した。高野氏曰く、「残業代といって改めて払わないけれど、頑張れば頑張った分というのがあるじゃん。そうやって払っている」「法律どおりにやったらサービス業は上昇しない」「つぶれるよ、うち。それで困らない？そういうふうみんなに暴き出したりなんかして、あなた会社潰してもいいの」…。

こんなダーティな会社がビジネスモデルとして通用するのか、はなはだ疑問である。

今月号紹介

- 2面 **トピックス**
「「妊娠で降格は違法」～最高裁がマタハラ判決」
- 3面 **労使トラブル110番**
「法定外休日労働の割増率はどのように明示したらいい？」
- 4面 **『職場の関係性と組織力向上について』**
米国CTI認定プロフェッショナル・コアクティブコーチ・川添香先生の連載
- 5面 **新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』**
経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

今月号紹介

- 6面 **『コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く』**
人事コンサルタント・市村剛史先生の連載
『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 **『帰化問題の歴史と許可申請』** 鈴木健司の連載
- 8面 **職場のQ&A 「1箇月単位変形労働時間制の導入の要件」**
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「1箇月単位変形労働時間制の導入の要件」

Q 医療法人です。看護師の夜勤勤務等に対応するため1箇月単位の変形労働時間制を採用しています。職場ごとの労使協定によって詳細な勤務時間等を設定し、かつ、就業規則でも明記しています。1箇月単位変形労働時間制の導入は、「就業規則または労使協定」によって定めればよいと聞いていますが、このたび労働基準監督署から労使協定の届出を命じられました。必要なのでしょうか。

A 貴法人のケースは届出が必要です。

① 労働基準法では、1年単位の変形労働時間制は労使協定により導入できると定めている一方、1箇月単位の変形労働時間制の導入は「労使協定または就業規則その他これに準じるもの」により導入できるとしています（「その他これに準じるもの」とは、就業規則作成義務のない常時使用労働者数十人未満の事業所における規定のことを指します）。

② 1箇月単位変形労働時間制の導入につき、就業規則で定められた場合はその就業規則を労働基準監督署に提出すればよいのですが、労使協定で定められた場合はその協定を届け出なければなりません（労働基準法32条の2第2項）。実務的には、この協定書と様式第3号の2の「協定届」とを合わせて届け出ることになります。また、この届出を怠れば30万円以下の罰金となります。

③ 貴法人では、職場ごとに勤務時間が違うという事情もあり、就業規則では決めきれないため職場ごとの労使協定で詳細を定めたようですが、監督署はその労使協定の提出を命じたと思われま。

④ なお、労使協定で変形制を導入したとしても、それはあくまでも労基法違反に問われない（「免罰効果」といいます）ということであって、実際に変形制に基づき労働者を就労させるためには、就業規則に「変形労働時間制を定めた労使協定に基づき就労しなければならぬ旨を明記しなければなりません」。



となりの弁護士

弁護士 原和良

「最高裁マタハラ判決の波紋」

1 さる10月23日、最高裁判所第一小法廷は、マタニティハラスメント（マタハラ）に関する、原審破棄差し戻しの判決を下し、大きな話題となっている。

この事件は、広島にある病院で副主任の職位にあった理学療法士が、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任を免ぜられ、その後育児休業の終了後も副主任に任せられなかったことから、使用者である病院に対して、雇用機会均等法9条3項違反（事業主は、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。）として、降格の無効、管理職手当の支払い及び損害賠償を求めた事案である。

2 最高裁は、均等法の趣旨に照らして、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において降格措置の必要性があり、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして法の趣旨に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき、にはじめて有効となるという極めて、厳密な解釈を行い、本件については、女性の自由な意思に基づいた承諾がない、降格措置の必要性の内容や程度、病院における業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無など特段の事情も明らかにされていないとして、審理不十分と判断した。

3 この判決は、これまでの最高裁の各種の労働事件判決に比較すると画期的な判決であると言つてよいだろう。

すでに、本判決を受けて、様々なコメントが法曹界や経済界・労働界から出されている。妊娠・出産・育児・介護を理由とした不利益扱いは原則として違法という流れが定着していることは間違いないであろう。しかし、私は、今回の判決がそれにとどまらない大きな意味を持っていると感じている。

第一に、どれだけ短期的に利益を上げるとかという資本の論理に基づく一面的な価値観自身を、持続する社会、持続する会社という価値観へ転換すべきことを企業に求めることになるだろう。

第二に、それは、日本文化・企業文化の転換という意味において、働く者（労働者）も含めた働き方、生き方の見直しにも問題を提起するものである。自分よりも短時間で働く仲間、病気や障害のため「非効率」な働きをする仲間、日本文化・常識になじまない仲間について、長期的な視点で、ひいては世代を超えた視点で、助け合い、補い合い働くことについて、これを受容する価値観を、経営者のみならずそこで働く労働者も是とする文化が醸成されなければ、仲間通しの足の引張り合いが生じてしまう。

違う者を受容し、共存し、共栄していくという、新しい価値観を創造すること、であると私は思う。

口編集後記——期せずして「最高裁マタハラ判決」が重ねて取り上げられています。「日本文化・企業文化の転換」への問題提起としてその意義は甚大なものといえるでしょう（『となりの弁護士』）。それは「違う者を受容し、共存し、共栄していくという、新しい価値観を創造すること」の大切さを教えてくれます。今、ヘイトスピーチ問題や北星学園問題など、「違う者」を排斥し、抹消まで図ろうとする風潮がまかり通っていますが、時の政権がこれをおおっていることは否定できません。その意味から「せわしない解散」・総選挙での国民の審判が目されます。（N）

トピックス

■「妊娠で降格は違法」～最高裁がマタハラ判決

最高裁は10月23日、妊娠を理由にした降格は、男女雇用機会均等法（以下「均等法」と略。）が禁じる不利益処分にあたり違法だと判断しました。セクハラより多いと言われているマタニティ・ハラスメント（通称「マタハラ」、妊娠や出産による嫌がらせ）問題に大きな影響を与えそうです。

【事件の概要】

事件は、広島市の病院で理学療法士として勤めていた女性が、妊娠したために負担の軽い業務を希望したところ、新たな業務に就く際に副主任という役職を降ろされ（月9,500円の副主任手当を失った）、育児休業明けの復職時にも副主任に復帰できないままとなったことから、慰謝料などを求めたもの。

一審、二審は病院側の裁量権を認め女性敗訴の判決でしたが、最高裁は、裁判官5人全員一致の判断で、二審判決を破棄、広島高裁に差し戻しました。

裁判長（櫻井龍子氏）は、かつて労働省に勤務し、均等法の制定作業に関わった経歴があり、今回の判決は同法の厳格な解釈に基づく適用を求めたといえます。

【妊娠後の降格は均等法9条3項違反】

最大の争点は、副主任を外される経過において本人の同意があったのかでした。病院側は「事前に女性の意思を確認し、副主任の免除について同意を得ていた」と主張し、一方、女性側は「上司から電話1本で降格を告げられただけで納得していない」と反論しました。

判決は、均等法9条3項（※1）の性格について、「（同法の）目的及び基本理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定（※2）として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきである」としました。

（※1）均等法9条3項：「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」

（※2）強行規定：規定に反する法律行為は無効であるとする規定のこと。

そして、同項違反に問われない場合とは、次の2つに限られるとしました（番号の付与と下線は筆者）。

「女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は…①当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②（降格させないことが）円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって…同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらない」。

①労働者との真なる合意があった場合と、②業務上やむを得ない「特段の事情」があった場合のみ例外として認めうるということですが、今回の事件については、女性は渋々受け入れたにすぎず、業務上の特段の事情も存在しないとしました。

【育児休業から復帰後の職位の判断基準】

なお、櫻井裁判長は、育児休業からの復帰後の職位の判断基準について、育児・介護休業法10条（「労働者が育児休業申出をし、又は育児休業したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」）も強行規定であり、それに照らして、復帰後の配置が不利益な取扱いに当たるかは、「妊娠中の軽易業務への転換後の職位等との比較で行うものではなく、軽易業務への転換前の職位等との比較で行うべき」と補足意見で述べました。

【病院側の態度の問題点】

こうした基準に照らして、病院側の取った措置について、①女性に不利益な影響は明白であるが、有利な影響は不明確、②育児休業からの職場復帰時に副主任に復帰することの可否等について説明した形跡がないこと、③副主任に復帰した場合いかなる業務上の支障が生ずるのか明らかでない、④以上の経過から、降格は一時的な措置としてではなく副主任復帰を予定していない措置として行われたと見ざるを得ない、と批判しました。

今後の企業運営において、慎重な対応が必要です。



■「帰化問題の歴史と許可申請」7

オフィス・サポート大阪事務所長 鈴木 健司(社会保険労務士・行政書士)



9 この「帰化」の連載について 読者からご意見をお寄せ頂いた。大学予備校の寮生活以来の親友で現在 京都でクリニックを営んでいる宋氏からである。以下に 原文をそのまま掲載する。

□「帰化問題異論」 宋 仁浩（精神科医）

鈴木先生の帰化問題の歴史を巡る考察と「国籍取得権」の提言に敬意を表したいが、現状認識と提言に、一部異論がある。

1 反日とは何か

「在日コリアンに対する社会的差別が改善され、在日コリアンの『反日感情』がうすれてきたこと（中略）直接的な差別体験をもつ人が少なくなったこと」が、背景で帰化が増えていると言う分析は適切であろうか。

私の時代、日本国籍を持たぬ者に、大企業への就職の道などなかった。故に安定した職業は、医療系しかなく、本来文科系の勉強が得意だった私でも、医師資格を取る破目になった。就職差別の点では、確かにかなり改善されたようである。しかし、ヘイトスピーチがネットや街頭で溢れ、直接的な差別体験を持つ人は、逆に増えている。中学生の私の息子は、学校で差別的言辭を受け、反撃したことが幾度もある。そして昔との違いは、「劣等民族」から「日本人の敵」と成ったことである。背景には、とくに誰も信じていない吉田証言を「朝日」が訂正したことに乗じて叩き、「従軍慰安婦」への「強制性」さえなかったかのような詭弁・デマを流す政権、右派マスコミの策動に見るような歴史修正（改ざん）主義が、あることは、論を待たない。

韓国を旅行した日本人から韓国人の親切さに驚いたという話を、少なからず聞く。「反日」と言う言葉は、不適切である。正確には「反帝国主義親日本人」であり、「反帝」と表現すべきではないか。このようなバランスを欠く用語は、いくつもある。「極左」はあるが、「極右」はなく、「極右」を「右翼」と呼び、あたかも自民党が中道であるかのよう、イメージづくりに役立っている。しかし、排外主義、歴史修正が、欧州の極右の定義であり、日本の「保守」は、世界基準では「保守」などではなく、多くは、「極右」である。「民族浄化」レベルの言葉を、日本のマスコミは、無自覚に使い、権力の宣伝、人の分断に役立っている。

2 何故「帰化」が増えているのか

私が子供の頃、在日コリアンは、70万人だった。帰化が進まねば、120万人は超えているだろう。40万人しか今いないのは、3分の2が帰化したのである。理由は、差別に満ちた日本社会で生き延びる為の方便であり、自民族も日本社会も肯定的に捉えられていないことが、アンケートの生の声でわかる。このように否定的なアイデンティティを抱えて生きる人生は、何と痛ましいものだろう。

もし、今の韓国の民主化と反帝国主義への理解があれば、帰属意識は大きく変わるはずである。

3 愛国と亡国

1688年、名誉革命により英国の市民革命（王から議会への権力の移行）は、完成した。J・ロックは権利の請願からの流れを総括して、政府（国家）は、市民との契約に基づくものであり、それを果たさない時には、革命を起こす権利があると提唱した。アメリカ

で、銃所持にこだわる者がいう愛国は、「自由と平等」の国に対してであり、これを侵害する政府ができた時には、人民は革命を為す権利があるから、銃所持が必要であるという論理である。

これと言えば、日本国が存在する理由は、現憲法前文であり、その精神は、二つの大戦をもたらした帝国主義の否定と不戦から成り、これを約束手形として独立と国際社会への復帰を認められたはずである。従って、大日本帝国の否定と平和への希求が、日本国を愛することであり、私は筋金入りの日本愛国者のつもりである。今、大声で愛国を言う輩の多くは大日本帝国愛好者であり、実は亡国の従に過ぎない。

日韓基本条約を結んだ朴正熙は、日韓の冷戦を終わらせ、米国の意を酌み、ベトナム派兵を約束した。日本の植民地統治については「もはや無効である」とし、はじめから不当だったか否かについては、玉虫色とした。これが、今も両国人民を裂いている。菅官房長官の「安重根はテロリスト」について日本のマスコミは、無知なのか全く反応しない。革命権（抵抗権）の原則から言って、植民地支配の正当性を言っているのに等しい。只、菅にも安倍にも、この程度の見識さえないだろう。朴正熙の時代、国是は、「反共」だった。前述の通り日本国の国是は、「帝国主義の否定」と不戦である。石原慎太郎の言うような「できもしないものを押しつけやがって」ではなく、国是とは永久に達成されないかもしれないが、その理想を希求する為に人民との契約政府（国家）は、存在し、達成された時には消滅してよいものなのである。若き日の金大中が、朴に噛みついていて、世界中から共産主義がなくなれば、韓国がなくなってよいのか、韓国がなくなるのは統一を達成した時であり、国是を「統一」とすべきだ、と。

韓国人の愛国意識は、大きく変わっている。つまり、ベトナムで共産主義者と勇敢に戦った事を民族的誇りとしてきた人が、以前は、かなりいた。これが、独裁が倒れ、民主化の中で、ベトナム戦争の真実が報道され、ベトナムでの蛮行について韓国人自身が厳しく問う声が大きくなっているのだ。金大中政権以後の愛国とは、「民主主義の発展と平和的統一」である。光州事件、済州島四・三事件さらに李朝末期の東学農民戦争に至るまで、政府による真相究明と遺族への謝罪、和解が、なされ、暴徒と呼ばれた人々が「愛国士」として名誉回復を達成している。同じ事を日本にあてはめれば、幸徳秋水や小林多喜二の遺族に安倍総理が頭を下げ、真相究明が成されねばならない。

このような流れの中で、大日本帝国の戦争犯罪も問われており、朴の娘が大統領になっても、以前のような政権どうしの癒着、韓国人民への弾圧で事を収められないのである（スハルトのインドネシアは、日本マネー欲しさに、従軍慰安婦の犠牲者を弾圧したようだが）。

盧武鉉政権の韓国は、定住外国人への地方参政権を認め（相互主義として在日の地方参政権も求める）、在日コリアンの国政への投票権を認めた。アンケートの生の声の人々が、このような歴史と現在を知り得たなら、民族意識が、もっと肯定的なものとなったと思う。日本における教育の貧困（近現代史、民族教育の貧困）が、在日を深く傷つけている。

（宋仁浩氏の意見つづく）

コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く (第19回)

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



■創業者の精神と組織のDNA～趙匡胤と石刻遺訓

私は仕事柄いろいろな会社に伺いますが、創業された社長さんと話していると、当たり前かもしれませんが、創業者の個性と会社の文化・社風に共通するものを感じることがあります。創業者の精神は、組織のいわば“DNA”のような作用をし、社員が自覚しているかどうかにかかわらず、会社の個性に大きな影響を与え続けるものようです。

そうした組織のDNAと創業者の精神の関わりについて考えたときに思い浮かぶのは中国・宋の創業者、趙匡胤のことです。趙匡胤は五代十国時代の後周という国に仕えていましたが、皇帝が死んで後を継いだ幼帝（柴宗訓）に不安を抱いた兵士たちから擁立されて皇帝になります。このとき、酒で酔っぱらってなにがなんだかわからないうちに皇帝の服を着せられ、パンザイ唱和のもと皇帝にさせられてしまった、という伝説があるように、趙匡胤は磊落で愛嬌のある人柄だったようです。帝位についた趙匡胤は宋国を建国しますが、その際、廃帝となった幼子を手厚く遇します。また、その後宋に滅ぼされた諸国の王を殺すようなこともしなかったようです。作家の陳舜臣さんは著書「中国の歴史」のなかで、このような趙匡胤の寛容の精神を称賛し、その英明さは中国史上最高の名君ともいわれる「唐の李世民を超える」と評価してよいのでは」と述べています。

さて、趙匡胤以後の宋では、皇帝が即位すると必ず行う秘儀がありました。それは、創業者・趙匡胤が子孫のために石に刻みつけた遺訓を拝み見るというもので、“石刻遺訓”という名で知られています。その遺訓は下記の通り極めて簡単なものですが（前掲書より

一部改変のうえ転載）、それまでの中国では血で血を洗うような権力争いが幾度となく繰り返されてきたことを思うと、感動的ともいえる内容です。

・（趙匡胤が仕えていた）**後周の王室、柴氏の面倒をいつまでもみること**

・**士大夫を言論を理由として殺してはならぬこと**

この石刻遺訓は皇帝だけが見ることができるもので、宰相といえどもその内容は知らなかったそうです。しかし、言論で殺されることではないということは一般の士大夫にも浸透していき、宋の特徴の一つでもある活発な議論が喚起され、（悪い面もあったが）それが社会の進歩に大きく貢献したと陳舜臣さんは述べます。王安石・司馬光で有名な新法・旧法の争いも趙匡胤の遺訓がなければあれほど大きな論争にはならなかったかもしれません。そして、もう一つの遺訓も代々守られ、趙匡胤の旧主・柴氏は大切に扱われ続けたそうです。こうして、創業者の精神は宋国の個性となり、滅亡までの300年もの間、歴代皇帝やその家臣たちに受け継がれていきます。

さて、現在人事部門の方は、時代に即した人事制度づくりや高齢者の活用と処遇、女性従業員の活躍促進など、現代ならではの課題を前に日々奮闘されていることと思います。そうした課題を考えるうえで重要なのは、会社の個性をふまえて変えてはならない部分と、時代にに応じて柔軟に見直すべき部分とを見極めることではないかと思いますが、自社の個性について考えるとき、原点に立ち戻って創業者の精神に思いを馳せることが重要な示唆を得ることにつながるのかもしれませんが。



JAZZでほっと一息

「素敵あなた Bei Mir Bist Du Schön」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

バイ・ミア・ピスト・デュ・シェーンと歌いだす曲ですね。ご年配の方は懐かしいと思われるでしょう。若いころはドイツ語の曲だと思ひ込んでいました。別の表記法では、Bei Mir Bistu Sheinと書く場合もある様です。元はイデュッシュ語というユダヤ人の国際語。アルファベット表記の都合上、ドイツ語風に表したものらしいです。英語訳は、To Me You're Beautiful となります。

1932年イデュッシュ語のコメディ・ミュージカルのために作られました。作詞ジェイコブ・ジェイコブス（ヤコブと読むかも）、作曲ショーロム・セクンダ。歌詞は英語訳されましたが、タイトルと歌い出しの部分は原語のまま残りました。1937年の英語版レコードでは、作詞がサミー・カーンとソウル・チャプリンとなっています。歌ったのは、アンドリュー・シスターズです。たちまちミリオンセラーになり、翌年ベニー・グッドマンも演奏しています。

バイ・ミア・ピスト・デュ・シェーン、説明するわ
バイ・ミア・ピスト・デュ・シェーン、あなたは素敵だということ
バイ・ミア・ピスト・デュ・シェーン、もう一度言うわね
あなたが地上で最もフェアな人だということ

美しい、とても美しい、素晴らしいわ
どんな言葉も、あなたがどんなに素敵かということ
伝えきれない

もう説明したでしょ、
バイ・ミア・ピスト・デュ・シェーン
だから、キスして、そして分かったと言って！

なんと強引な歌詞でしょう。でも、アンドリュー・シスターズの美しい声と3人のハーモニーを聴けば、納得してしまおう。「レコード買うしかないでしょう」と言う訳です。

YouTubeで検索していたら、パーティーでこの「素敵あなた」でジルバを踊る若者たちの動画がヒットした。続いて現れたのはゲシュタポ。ナチス・ドイツの秘密警察です。次々に若者たちは逮捕されていく。第二次世界大戦下のドイツではジャズは御法度だったようです。しかも、流れているのはユダヤ人の言葉で歌われる音楽ですから、逮捕されるのですね。

最近、この曲を歌う人に会わない。古臭いイメージがあるのかしら、それともユダヤ人国家イスラエルがあまりにもえげつないせいでしょうか。海外では、ロビン・マッケルという女性が歌っています。YouTubeに動画も載っています。アレンジが現代的で格好良いです。それに、この人のハスキー・ボイスがたまりません。（Robin McKelleで検索）

もう一つ付け加えると、「ジルバ」は和製英語ですから、外国人に「ジルバで踊りましょう」と言っても通じません。詳しくは次の機会に説明します。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■法定外休日労働の割増率はどのように明示したらいい？



弊社の就業規則（賃金規程）では、法定休日労働の賃金割増率については「1.35」と明示していますが、法定外の休日労働の割増率は明示していません。従業員から、「割増賃金の率を明示するのは法律上の義務じゃないのか」という疑問が出されています。どのように対応したらいいのでしょうか。



【労働条件の絶対的明示事項】

たしかに労働基準法15条は「労働条件を明示しなければならぬ」とし、同規則5条1項で定める絶対的明示事項を「賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払いの時期、昇給」としています。割増賃金率は、賃金の「計算」に係る事項ですから、契約形態のいかんに関わらず賃金規程で必ず明示しなければなりません。

現在政令で定めている割増率は、時間外労働1.25（月60時間を超えた場合1.5、但し当分の間中小企業は適用されない）、休日労働1.35、深夜労働1.25となっています。

【法定休日と法定外休日とは】

休日には法定休日と法定外休日（所定休日ともいう）とがあります。労働基準法35条は、「毎週少なくとも1回の休日（例外として、4週間を通じて4日以上以上の休日）」を与えなければならないとされていますが、法定休日とはこのことを指します。就業規則で、週休2日制（土・日が休日）で、かつ、法定休日を何曜日と特定していない場合で考えてみます。

かりに土曜または日曜のいずれかが休日で保障されていれば、法定休日労働は発生せず、就労した方の曜日の労働は法定外休日労働となります。日曜日、土曜日のいずれも就労した場合はどうなるのでしょうか。この場合、日曜日が法定外休日労働で土曜日が法定休日労働となります（暦週は日曜からはじまり土曜日で終わるため、最終的にその週の休日が1回も確保されなかったことが確定するのは土曜日だからです）。

後者（日曜も土曜も就労した場合）における割増賃金は、土曜日の就労時間については1.35倍となりますが、日曜日についてはもしその週の労働時間が法定労働時間（週40時間）を超えていれば超えた時間につき通常の時間外労働の割増率（1.25倍）となります。

通常より労働時間が短いパート労働や出勤日をシフトによって定める場合も扱いは同じです。

【就業規則で法定休日を定めている場合】

一方、就業規則で「日曜日を法定休日とする」と定めていたならば、割増賃金は違った扱いになります。法定休日が日曜日と特定されているわけですから、日曜日に就労した場合は法定休日労働（1.35倍の割増率）となり、他の休日の労働は法定外休日労働で、それが週40時間を超えた分については時間外労働の割増率（1.25倍）の対象となります。

なお、就業規則で法定休日を特定しなければならないという法律上の義務はありません。

【法定時間外と所定時間外】

「法定」と「法定外」とを区別するという考え方は、時間外労働についても当てはまることです。時間外労働にも「法定時間外労働」と「法定内時間外（所定時間外）労働」の2種類あり、法律上、割増賃金の対象になるのは「法定時間外労働」についてのみです。「所定時間外労働」については、あくまでも割増賃金ではなく、通常の賃金（1.0）を支払えばいいのです。

【賃金規程にどう書くか】

以上から、法律上は、あくまでも「法定休日労働の割増率＝1.35倍」「法定外休日労働のうち法定時間外労働の割増率＝1.25倍」との記載があれば十分です。

誤解を与えないために次のように詳細に規定する方法もあります。

●「時間外労働に対する賃金：①法定時間外労働1.25倍、②所定時間外労働1.0倍」

●「休日労働に対する賃金：①法定休日労働1.35倍、②法定外休日労働1.0倍（但し、法定労働時間を超える時間については1.25倍とする）」

もちろんこれは労働基準法で定めている最低限の労働条件とした場合の例ですから、それぞれの事業所がこの基準を上回る割増率で支給することはかまいません。

職場の関係性と組織力向上について～コーチングの視点で考える Part 19

社会保険労務士/CRRグローバル認定システムコーチ
/米国CTI認定プロフェッショナル・コアアクティブコーチ

ブログ 「社長！デキる社員を育てましょ！」
<http://ameblo.jp/keiei/jiku/>

「燃える集団作り専門家」 川添 香



無から生み出す

ある企業から、女子社員プロジェクトを作りたいと相談がありました。

A社の女子比率は全体の20%。業種も男性的な仕事です。その中で社長は女性のコミュニケーション能力やアイデア発想力に目を付けて、なんとか開花させたいとのこと。社長に何をやってほしいという具体案があるわけではありません。

すでに担当者がいるのですが、担当者も今ひとつ懐疑的で不安な様子を見せていました。

火種を探す

担当者にしてみれば、空を掴むような感覚なのだと思うのです。何を生み出せばよいのか、何をどうすればよいのか、各支店に散らばっている女子をどうまとめればよいのか。話をする社長の熱がおびてくるほど、担当者は戸惑いの表情を見せられます。

そこで、私はまず社長のその思いがどこからやってきているのか聞いて見ることにしました。

社長によるとある会合での女性の力を目の当たりにしたとのこと。長年そこに携わってきて、女性の粘り強さや発想力がどれだけすごいのかを体験しているのだと話をしてくれました。社長は女性の力を信じきっていることを力強く伝えてくれたのです。

火のないところには煙は立ちません。私は社長が女子力を信じているところが火種だと直感し、その火を女子社員に広げることがまず最初の仕事だと思いました。

そこで、3回に分けてのワークショップを提案しました。

思考の回路を広げる

たいていの場合、社長が何か新しいことをはじめようとするときは、社員の思考回路は縮まっています。また何かやらされるという思いです。しかも今回は全くノーアイデアのところから作っていくプラン。女子社員たちは戦々恐々した思いで集まっています。

この回路が開ける関係性が作れるかどうかかこ

のプロジェクトの最初の鍵です。

まずは、全員が話せるような場を作り出すことが必須。初対面の社員もいる中、全員が話せるような仕掛けをします。そして、ある程度場が柔らかくなったところで、社長から女子の力を信じている話を引き出します。

自分ごとにする

さて、どんなに社長が熱をおびて話をしたとしても、社員にとってはまだふーんという段階です。その話を自分ごとにしていくには、まだステップを踏まなければなりません。

最初のステップは、社長の話をどう思ったかをテーマに話し合うことです。よかった点だけでなく、賛同できない部分、疑問に思った部分もオープンに話す場にします。これには、少人数で話し、時間が来たらメンバーをシャッフルしていくワールドカフェ方式が効果的。少ない人数のほうが本音を話しやすく、シャッフルすることで全員で話すのと同じ効果が生まれるからです。

「話す」ことは気持ちを「放す」ことにつながります。疑問や不安も素直に表現していくことで気持ちにスペースが生まれてきます。これこそが思考回路を広げアイデアが生まれる場所となるのです。

これが出来たら次のステップです。「もし、女子に可能性が本当にあるとしたら何がしたい？どんなことができると思う？」という問いを投げかけます。ここで大事なのが批評の声を下げること。せっかく出てきたアイデアの芽は批評の声を聞いたとたんしぼんでしまいます。ブレーストミングの大原則「良い悪いの批評なし」「アイデア発想は自由奔放」「質より量」「改善便乗大歓迎」を紹介しながら、こちらワールドカフェ方式でどんどん出していきます。

こうして出たアイデアは60個近くにもなったでしょうか。社長はすでに女子力が表出されたことを見てにんまりしています。ここで第1回目が終わった。2回目は発散したアイデアをどう収束させ、どう実現に向けていくかがテーマです。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



第19回 「外注管理」

【外注の利便性とリスク】

事業活動の中では、製造業に限らず、サービス業、建設業他「外注」を使う事が多いと思います。外注を使う理由は様々です。1つには、生産やサービス提供が当社だけでは追いつかない時、お客様からの当社に対するオーダーがある以上それに応える必要がありますが、当社だけでは生産が追いつかない、またはサービス提供がしきれないといった場合です。つまり、需要過多であり、ある意味うれしい悲鳴とも言えます。また、自社で作る、サービス提供するよりコストが安い。つまり、差益がとれるということです。その他、当社にオーダーがありながら、当社ではできないから外注に出すという事もあります。外注の便利な所は、必要がなくなれば、いつでもストップできるという点にあります。もちろんいつでもストップできるといっても、継続的に色々と仕事をお願いしている先には、代替の仕事を依頼するなど、一定の配慮が求められることになります。

こういった大変便利で有用な存在ですが、それはあくまで自社中心に考えた場合であって、肝心なことは、どこに外注に出そうか、当社のお客様は、その製品やサービスは、当社のブランドの元に提供されていて、その信用力や信頼性に基いて買っているということです。つまり、自社ブランドで提供する製品やサービスはたとえ外注であっても、お客様は当社の製品やサービスの持つクオリティを期待しているのです。ですから、手が足りないとか、安いからとか、自社では出来ないからという理由で、ろくなチェックもせずに外注に出し、お客様から「御社の製品・サービスでありながら・・・」といったクレームが発生することになると、信頼が一瞬にして崩れることもあるのです。

【スキのある関係はどこから生まれるか】

この点では、長年の外注先との関係に安心して、「スキ」を作っているケースが多々あります。
① 製品やサービスを受け入れた時点でちゃんとやっているのだから大丈夫と考えるケース・・・受入検査は全数できていますか？その後もちゃんとピンポ

ントでチェックしているのでしょうか？

② 外注を使っても結果的にクレームにつながっていないのでOKと考えるケース・・・確かに結果オーライではありません。但し、クレームにならなくても客離れをおこしているケースもあります。また、これまでは運よくクレームにつながってなくても「外注先の製造やサービスのプロセスやシステムに欠陥」があり気づかないままであれば、今後大きなリスクを背負うこととなります。

「外注業者」に管理の程度にはピンからキリまであるといえます。外注業者の力量をちゃんと評価してお墨付きを与えないまま、安易に外注してしまうのは大変危険なことであり、リスク管理が欠如しているといっても過言ではありません。

【A社がやっている「品質監査」】

外注業者を実績やこれまでの関係から冷めた目で評価せずに、経験則とこれまでの関係のみから継続して外注している会社を多く目にする中で、金属加工組立を行っているA社で大変いい事例を目の当たりにしました。A社は主に外注の大手金属加工業者から父ちゃん母ちゃんで行っている町工場まで様々な加工部品メーカーに部品を外注して、それらを組み立て加工して製品として提供しています。その会社が外注先に、「品質監査」と称して、実際に外注工場に出向いて、その管理の「現場」「現物」「現実」を確認することにしたのです。「実際に行ってみると違いがわかるでしょうか？」と私が言うと、嬉々として「そうなんですよ！実際に現場を見てもその違いに愕然とさせられました・・・」と担当者は話すのでした。

お客様は、外注がどこであろうと、提供した製品やサービスは当社のブランドにおいて提供されているとの意識を持っています。ですから、一式であれ、部分や部品を外注に出すとしても、その外注業者の管理のレベルを評価して、当社の「外注管理」の程度をきめておかないと当社の信頼はあつという間に吹き飛んでしまいますこともあります。お客様にとっては「外注」も当社の内なのです。